

PROJETO DE LEI N.º 344/XIII/2.^a

PROTEGE A TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE NO PERÍODO EXPERIMENTAL, TORNANDO OBRIGATÓRIO PARECER PRÉVIO DA CITE EM CASO DE DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA

Exposição de motivos

O período experimental é considerado o momento inicial da relação laboral, durante o qual se possibilita aos sujeitos (trabalhador(a) e entidade empregadora) que apreciem o interesse na manutenção do contrato de trabalho, conforme aliás resulta da noção legal plasmada no artigo 111.º do Código do Trabalho ou no artigo 45º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

Por um lado, o período experimental permite ao empregador uma avaliação da aptidão do trabalhador/a no desempenho da atividade contratada. Por outro, é suposto conferir ao trabalhador/a a experiência que lhe permitirá avaliar e verificar a correspondência entre as expectativas colocadas na celebração do contrato e a sua concretização, designadamente no que respeita às condições de trabalho efetivamente proporcionadas pela contraparte. A este período inicial de execução do contrato são ainda atribuídas funções secundárias como a introdução de componentes de formação.

Do regime jurídico do período experimental decorre a liberdade de desvinculação de ambas as partes, isto é, no nosso ordenamento jurídico, salvo acordo escrito em

contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização, durante este período.

Assim, paralelamente às funções deste regime, existe também um risco de utilização abusiva do mesmo, sem que se preveja uma expressiva proteção de grupos especialmente vulneráveis nas relações laborais, como são, reconhecidamente, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Cumprе salientar que a faculdade de pôr termo ao contrato de trabalho configura um resultado possível da atuação do instituto, consequência do fracasso da experiência na sua manutenção ou prossecução, período esse que varia, consoante os casos, designadamente a modalidade contratual, a sua duração, bem como o cargo ocupado, entre os 15 e os 240 dias (nos contratos a termo, durante os primeiros 15 ou 30 dias, consoante a duração; nos contratos por tempo indeterminado no decorrer dos primeiros 90, 120 ou 240 dias, dependendo do tipo de funções que desempenharem).

Durante o período experimental, os/as trabalhadores/as podem ver o seu contrato denunciado sem aviso prévio, sem justa causa e sem direito a qualquer indemnização, o que, como facilmente se depreende, coloca os trabalhadores numa situação de extrema vulnerabilidade. Por isso mesmo alguns juristas, como João Leal Amado, consideram mesmo que, não sendo inconstitucional, o período experimental se encontra no limiar da inconstitucionalidade.

Apesar de parte da doutrina e da jurisprudência sustentarem que o facto de não ter de ser invocada justa causa não significa que não tenha de haver justo motivo para a denúncia, e que a exclusão do direito à indemnização expressa na lei não implica que, nos casos em que se prove ter sido a denúncia motivada por discriminação, o/a trabalhador/a não possa intentar ação cível contra o empregador, pedindo uma indemnização pelos danos causados, a verdade é que se reveste de extrema dificuldade provar que a motivação da denúncia foi discriminatória ou que não preenche os pressupostos do período experimental.

Tal como na sociedade em geral, também no mundo de trabalho se observam os efeitos do sexismo. Assim, as mulheres são um grupo que sofre formas específicas de discriminação em função do sexo, quer no acesso ao emprego, quer na desigualdade salarial, quer na exposição ao desemprego. Esta situação é tanto mais gravosa num

regime que permite a liberdade de desvinculação num período que pode chegar aos 240 dias para trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, cuja condição as torna um alvo fácil.

A Constituição determina que “As mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto”. Por outro lado, nos termos da Convenção n.º 183 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à Proteção da Maternidade, entende-se que os Estados devem “adoptar medidas adequadas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação em matéria de emprego”.

Por isso mesmo, entre outras disposições legais, o despedimento ou a não renovação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante está dependente de um parecer prévio da Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), sem o qual é considerado ilícito, conforme determina o n.º 1 do artigo 63.º e no n.º 3 do artigo 144.º da Código do Trabalho. Também no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é obrigatório, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 64.º, prestar informação à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, do motivo da não renovação de contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Assim, e tendo em conta as denúncias que têm vindo a público sobre a dispensa de mulheres grávidas durante o período experimental, é importante que, também durante este período, seja acionado o crivo de um organismo que tenha como finalidade assegurar a proteção na parentalidade e a prossecução da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente reforça os direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes durante o período experimental.

Artigo 2º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 114.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, passa a ter seguinte redação:

«Artigo 114.º

Denúncia do contrato durante o período experimental

1 - [...].

2 - A denúncia do contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 - [Anterior n.º 2].

4 - [Anterior n.º 3].

5 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 3 e 4, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.»

Artigo 3º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 45.º e 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, e pela Lei 18/2016, de 20 de junho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 45.º

Regras gerais

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - A cessação de vínculo ou de função durante o período experimental, da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Artigo 64.º

Informações

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - O empregador público deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que a trabalhadora esteja filiada, bem como à entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a cessação de vínculo ou de função da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, durante o período experimental.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias.

Assembleia da República, 8 de novembro de 2016.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,